

PEKERJA OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

(THE LEGAL POSITION OF OUTSOURCING WORKERS IN LABOR LAW)

Nova Asmirawati*

(Naskah diterima 15/08/2011, disetujui 23/09/2011)

Abstrak

Indonesia memiliki sejarah panjang dan cukup kompleks menyangkut pengaturan ketenagakerjaan, dimulai dari zaman sebelum kemerdekaan sampai setelahnya. Masa setelah kemerdekaan didominasi oleh administrasi Orde Baru yang menitikberatkan hubungan ketenagakerjaan melalui perspektif korporasi, dimana pergerakan serikat/persatuan buruh dijaga dan dikontrol kuat oleh pemerintah. Kebebasan berorganisasi bagi buruh pada saat ini amat sangat dibatasi, dan kecenderungan pemberian upah mengikuti apa yang telah ditentukan oleh pemerintah. Di tahun-tahun berikutnya setelah jatuhnya rezim Orde Baru di tahun 1998, telah membawa perubahan yang cukup penting terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Standar pemberian upah minimum meningkat dengan cepat, kebebasan berserikat dan berorganisasi juga berkembang dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja juga semakin diperluas cakupannya. Hak bagi perusahaan untuk memecat karyawan/pekerja dibatasi, dan ada pengaturan secara khusus mengenai pemberian upah bagi pekerja yang memiliki cacat fisik. Pesangon bagi para pekerja yang memilih untuk meninggalkan pekerjaannya juga meningkat, membuat Indonesia negara yang mahal bagi pekerja yang menikmati perlindungan-perlindungan tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang memuat hak-hak pekerja tersebut. Hanya saja, secara umum memang dapat dikatakan bahwa hak-hak tersebut baru mencakup hak-hak bagi pekerja di sektor formal sementara untuk pekerja informal seperti pekerja rumah tangga (PRT) memang belum terlihat jelas. Tetapi, walaupun telah ada peraturan yang menjamin mengenai hak-hak pekerja tersebut, bukan berarti dalam prakteknya hak-hak pekerja tersebut telah terpenuhi sepenuhnya. Makalah ini mengangkat permasalahan seputar pekerja terutama pekerja *outsourcing* dimana masih banyak dari mereka belum menikmati hak-hak yang dijamin oleh Undang-Undang, seperti upah standar yang memadai, pesangon yang cukup, asuransi kesehatan, insentif khusus bagi pekerja, dan lain sebagainya. Jika tujuan dari pemerintah Indonesia adalah membuka/mengadakan peluang lapangan kerja yang seluasnya-luasnya disertai dengan pemenuhan hak-hak pekerja maka penting untuk mencari solusi atas permasalahan yang terjadi seputar *outsourcing* (alih daya). Langkah yang dapat ditempuh misalnya adalah mengadakan kesepakatan antara buruh, pemerintah, dan perusahaan mengenai beberapa revisi pada peraturan yang menyangkut *outsourcing* khususnya yang berkaitan dengan pesangon, standar upah, akses terhadap asuransi kesehatan

* Tenaga Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

atau pekerjaan dan pensiun.

Kata Kunci: *outsourcing*, ketenagakerjaan, hak pekerja, undang-undang ketenagakerjaan

Abstract

In term of labor legislation, Indonesia has a long and complex history, dating back to the Dutch period before its independence, to post independence. The post-independence period was dominated by the Suharto administration's "New Order," (era Orde Baru) which took a corporatist view of labor relations, with the union movement strongly controlled by the national government. The ability of labor to organize was severely limited during this period, and wage trends followed the dictates of the national government. The fall of the Suharto Administration in 1998 led to a gradual, but steady, increase in worker rights during the next few years. Minimum wages were increased rapidly, unionization increased substantially, and the protections for workers were dramatically expanded. The right of firms to fire workers was substantially curtailed, and substantial payments to displaced workers were legislated. Severance pay for all workers choosing to leave their job was also increased, making Indonesia a high-cost environment for those workers subject to those protections. Law 13 of 2003 was the key piece of legislation that provided a statutory basis for these increased worker rights. Here, the worker means formal workers which excluded informal workers such as housemaids. But the law was one thing; actual practice was another. The wide gap between the de jure rights of workers under the law, and their de facto rights in the labor marketplace occurred. Still many of the workers in formal sector can not be guaranteed of full legal rights. Here the discussion puts on the case of temporary workers who can be contracted for no more than three years, with no renewals possible, limiting incentives for training of such workers. But still in practices many of contract workers are beyond the three-year limit for their employment. It is important for Indonesia to address the issues of temporary workers if the country is to provide enough jobs and protection for the very large number of new entrants to the labor market. An agenda to address this partial problem despite of many other labor problems might be "A great bargain" where government, business and labor come to agreement on a revision of some provisions in the labor law and government regulation concerning outsourcing that provides for legal requirements for firms into, severance pay, insurance and minimum wages, more assured access by workers to health care, unemployment benefits and eventual retirement pensions.

Keywords: *outsourcing, labor, labor rights, law concerning manpower*

A. Pendahuluan

Tujuan Negara Republik Indonesia, sebagaimana tercantum dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945), salah satunya adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. UUD NRI Tahun 1945, mengenai Hak Asasi Manusia, Pasal 28A, menentukan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Kemudian UUD NRI Tahun 1945, Pasal 28D, menentukan bahwa:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Artinya secara singkat dapat dikatakan bahwa Negara Republik Indonesia menjamin dan berkewajiban mewujudkan kesejahteraan tiap-tiap warganegaranya, termasuk pekerja.

Sehubungan dengan kewajiban pemerintah terhadap pekerja sebagaimana telah disebut di atas, saat ini pembuat kebijakan di Indonesia menghadapi tantangan yang cukup besar untuk mengidentifikasi kebijakan dan program kerja yang bagaimana yang dapat mengembangkan serta menciptakan lapangan kerja yang baik dan juga harus memberi jaminan bahwa pekerja juga terlindungi secara lebih baik terutama terhadap resiko-resiko yang mengancam kelangsungan mata pencahariannya. Bukan itu saja, tantangan menjadi lebih besar ketika pemerintah dihadapkan pada kenyataan bahwa beberapa penelitian terbaru mengindikasikan bahwa baik investor lokal maupun luar negeri dalam kaitannya dengan investasi, bukan hanya tertarik pada harga dan kualitas pekerja, tetapi juga tertarik pada terciptanya suatu kondisi yang lingkungannya damai dalam hubungan ketenagakerjaan.

Beberapa hal tersebut membuat pengambilan keputusan mengenai kebijakan-kebijakan terkait ketenagakerjaan menjadi makin sulit karena keputusan yang diambil tersebut dapat secara langsung mempengaruhi kondisi pekerja, baik yang berada pada sektor formal maupun informal. Hal ini juga mempengaruhi keberadaan perusahaan-perusahaan yang merupakan mesin utama pertumbuhan ketersediaan lapangan pekerjaan.

Selain itu juga masih ditambah dengan adanya indikasi bahwa Indonesia kemungkinan akan memasuki fase pengetatan pasar tenaga kerja, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa kenaikan-kenaikan upah buruh pada sektor manufaktur, pertanian, dan konstruksi¹. Jika pasar tenaga kerja menjadi lebih ketat, masalah ketenagakerjaan bukan hanya terletak pada bagaimana menciptakan lapangan perkerjaan, tetapi juga

¹ Dhanani, S. and I. Islam, *Indonesian Wage Structure and Trends, 1976-2000*, (Geneva: ILO, 2001), hlm.11.

bagaimana menciptakan pekerjaan-pekerjaan yang lebih berkualitas.²

Dalam situasi seperti sekarang ini, ketika standar upah sudah meningkat, maka tantangan bagi pembuat kebijakan adalah bagaimana meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja. Lebih jauh juga bagaimana menciptakan sistem hubungan industrial yang dapat menampung kebutuhan-kebutuhan yang lebih kompleks dari tenaga kerja yang sudah lebih terdidik dan vokal.

Sebagai salah satu alternatif cara untuk memecahkan permasalahan penyediaan lapangan pekerjaan yang saat ini masih sangat terbatas di Indonesia serta mengatasi jumlah angkatan kerja yang sangat banyak, belakangan ini berkembang praktik ketenagakerjaan yang disebut "*outsourcing*" (alih daya) yaitu penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain atau dalam bahasa yang lebih umum yaitu tenaga kerja kontrak (dahulu-kuli kontrak).

Penggunaan *outsourcing*, berdasarkan beberapa informasi yang didapat penulis melalui hasil *browsing* di internet, masih menuai pendapat yang pro dan kontra. berikut beberapa penjabarannya.

Bagi yang pro *outsourcing*³, alasan yang dikemukakan adalah bahwa pemilik usaha bisa fokus pada *core business* (bisnis yang utama), juga mengurangi biaya produksi (*cost reduction*), bisa meng-*convert* (mengubah) biaya investasi menjadi biaya belanja, tidak lagi dipusingkan oleh *turn over* tenaga kerja serta melakukan *outsourcing* adalah merupakan bagian dari modernisasi dunia usaha.⁴ Di lain pihak, bagi yang kontra *outsourcing*, alasan-alasan yang dikemukakan adalah bahwa dalam *outsourcing* terdapat ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK suatu waktu bagi tenaga kerja.⁵ Perbedaan perlakuan *compensation and benefit* (keuntungan/bonus dan kompensasi) antara karyawan internal dan karyawan *outsource*, *career path* (sistem penjenjangan karir) di *outsourcing* seringkali kurang terencana dan terarah karena perusahaan pengguna jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerja sama dengan *outsourcing provider* (penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*) dan mengakibatkan ketidakjelasan status kerja buruh,⁶ dan rentan terhadap

² *Ibid.*

³ Pihak yang memberikan komentar pro mengenai *outsourcing* kebanyakan adalah pengusaha, sementara yang kontra lebih banyak didominasi dari non pengusaha.

⁴ www.sinarharapan.co.id, Pekerjaan Waktu Tertentu dan "Outsourcing," diakses tanggal 29 juli 2011.

⁵ www.hukumonline.com, diakses tanggal 29 juli 2011.

⁶ <http://recruitmentindonesia.wordpress.com>, "Outsourcing, Pro dan Kontra", diakses tanggal 29 juli 2011.

praktik eksplorasi manusia.⁷

Jika masih terdapat kontra yang cukup banyak terhadap praktik *outsourcing* di Indonesia, dapat dikatakan masih terdapat banyak kekurangan terhadap materi muatan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, khususnya yang mengatur mengenai permasalahan *outsourcing*. Untuk mencari permasalahan tersebut, makalah ini akan membatasi analisisnya hanya pada pertanyaan sampai sejauh mana sesungguhnya terdapat pengaturan mengenai *outsourcing* pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Sekilas tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Secara umum perkembangan dan reformasi peraturan serta kebijakan menyangkut ketenagakerjaan di Indonesia bisa dilihat melalui dua periode, yaitu era sebelum reformasi 1998 dan sesudahnya.

B.1. Era Sebelum Reformasi 1998

Setelah diakuinya kemerdekaan Indonesia, terdapat beberapa peraturan mengenai hukum ketenagakerjaan/perburuhan yang diberlakukan, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12
Undang-undang ini mengatur mengenai jam kerja, cuti panjang, cuti bersalin, hak-hak pekerja anak dan kondisi-kondisi lingkungan tempat kerja. Dalam pengaturan mengenai hubungan industrial, Undang-Undang ini memperlihatkan peran yang dominan dari pemerintah, yang dimaksudkan sebagai kontrol atas hak maupun kewajiban pemberi kerja dan pekerja.⁸
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Kerja Tahun 1947
Undang-Undang ini mewajibkan perusahaan/pemberi kerja untuk membayar kompensasi terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja ditempat kerja, baik karena kesalahan pekerja maupun bukan. Selanjutnya perusahaan/pemberi kerja diharuskan untuk melaporkan kecelakaan tersebut kepada Departemen Tenaga Kerja dalam waktu 24 jam setelah terjadinya kecelakaan. Jika tidak

⁷ www.sinarharapan.co.id, Pekerjaan Waktu Tertentu dan “Outsourcing,” diakses tanggal 29 juli 2011.

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12.

melapor karena sebab apapun, pemberi kerja diancam dengan hukuman penjara dan/atau denda.⁹

3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Undang-Undang ini memberikan pendeklarasi wewenang kepada penyidik ketenagakerjaan untuk mengawasi pelaksanaan undang-undang tenaga kerja dan melakukan langkah-langkah pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap aturan-aturan ketenagakerjaan. Lebih khusus Undang-Undang ini memberikan kewenangan kepada penyidik ketenagakerjaan untuk melakukan penyidikan dan penuntutan terhadap pelanggaran aturan-aturan ketenagakerjaan.¹⁰

4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan

Undang-Undang ini menyebutkan bahwa hanya persatuan/perkumpulan/serikat buruh yang terdaftar dan terakreditasi yang diberikan hak untuk mengajukan negosiasi dengan pengusaha, terkait pembentukan draf perjanjian perburuhan. Selanjutnya di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Pekerja menyebutkan bahwa semua serikat pekerja yang tidak terdaftar dan terakreditas dianggap ilegal. Lebih jauh, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1975 tentang Tata Cara Pendaftaran Serikat Buruh, dipertegas bahwa sebuah serikat baru dapat didaftarkan jika dalam skala nasional telah memiliki paling tidak 15 cabang di tingkat daerah. Tujuan dari adanya syarat yang demikian adalah untuk membatasi gerak pekerja serta memperkuat kontrol pemerintah terhadap aktivitas serikat buruh.¹¹

5. Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-Undang ini menyebutkan bahwa seluruh sengketa perburuhan harus diselesaikan secara musyawarah antara pihak yang bersengketa dalam waktu yang sesingkat-singkatnya. Jika mufakat tidak tercapai, para pihak direkomendasikan untuk menggunakan mediator yang terakreditasi untuk membantu

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Kerja Tahun 1947 Nomor 33.

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23.

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.

penyelesaian masalahnya. Jika mediator gagal, para pihak dapat mengajukan proses penyelesaian sengketa ke lembaga penyelesaian sengketa industrial bipartit di tingkat provinsi. Akan tetapi, jika salah satu pihak keberatan dengan hasil yang diperoleh dari lembaga bipartit, maka pihak yang keberatan dapat mengajukan banding ke lembaga penyelesaian sengketa perburuhan di tingkat nasional, dipimpin oleh perwakilan dari pemerintah yang dalam hal ini diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja. Undang-Undang ini lebih jauh juga mengatur bahwa semua unjuk rasa ataupun mogok kerja yang telah direncanakan harus terlebih dulu memperoleh izin dari pemerintah. Jika tidak ada izin, maka unjuk rasa dan mogok akan dianggap melanggar hukum.¹²

Pada masa ini, kebijakan ataupun aturan yang diberlakukan oleh pemerintah masih bersifat restriktif dan terkadang represif dalam kaitannya dengan hak kebebasan berserikat (kerja). Dengan kata lain, hukum negara dibuat untuk mengontrol gerak-gerik serikat pekerja (buruh) dan juga alat untuk mengatur perselisihan antara pengusaha dan buruh. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan seolah-olah dibuat untuk mencapai tujuan pemerintah yaitu pertumbuhan ekonomi yang cepat serta kestabilan politik yang “ajeg” daripada untuk mencapai kesejahteraan sosial bagi pekerja. Model pembentukan aturan seperti ini dikenal dengan model korporis yang dalam hubungan ketenagakerjaan peran pemerintah sangat dominan didalam hubungan ketenagakerjaan.¹³

Sekitar tahun 80-an, Indonesia merupakan negara yang menuai keuntungan dari tenaga kerjanya yang banyak, minim keterampilan serta dapat dibayar murah, karena industri yang banyak berkembang saat itu adalah memang industri yang memerlukan banyak tenaga kerja. Bagi Indonesia, ekspor cukup berkembang pesat selain migas adalah ekspor yang mengandalkan tenaga kerja murah seperti tekstil, garmen dan sepatu. Bersamaan dengan itu, pola industrialisasi di Asia berkembang seiring berjalannya waktu dari industri *simple* yang mengandalkan buruh dalam jumlah banyak dan *skill* yang rendah ke arah industri yang membutuhkan *skill* yang lebih baik dengan penggunaan teknologi yang lebih maju. Dalam fase industrialisasi seperti ini, penentuan serta pembuatan kebijakan untuk mendukung

¹² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

¹³ Chowdhury, A., Islam, I., & Tadioeddin, M., *Indonesia's Employment Challenges: Growth, Structural Change and Labour Market Rigidity*. European Journal of East Asian Studies, 2009, hlm. 31-59.

perkembangan pembangunan sumber daya manusia dan pasar kerja amat sangat diperlukan sebagai upaya mempertahankan kompetisi ekonomi.

Secara perlahan pengaturan mengenai ketenagakerjaan mengalami transformasi filosofis pada hubungan industrial, paling tidak secara formal. Pada masa itu, ketika Suharto masih berkuasa, pendekatannya diarahkan pada liberalisasi, artinya pergeseran dari aturan-aturan yang bersifat represif ke arah aturan-aturan yang lebih luas mengadopsi kepentingan “*market-oriented*”. Walaupun arah pengaturan sedikit agak berubah, pada praktiknya sistem represif masih sangat kental berlaku.

B.2. Era Setelah Reformasi 1998 - Saat Ini

Indonesia termasuk negara yang paling parah terkena imbas krisis ekonomi sekitar tahun 1997-1998 dibanding negara-negara tetangganya di Asia. Bukan hanya kejatuhan ekonomi secara luas, runtuhnya rezim yang berkuasa juga berimbang pada krisis lainnya selain ekonomi. Krisis berlarut karena proses pemulihan yang lamban dan kompleks sebagai konsekuensi atas terbentuknya institusi-institusi baru yang mengganti atau mereformasi institusi-institusi lama dalam kaitannya dengan administrasi negara.

Tetapi sekarang ini proses tersebut dapat dikatakan usai, semenjak berkuasanya presiden yang dipilih langsung oleh rakyat, arah pembangunan ekonomi baik secara makro-mikro berubah mengikuti tren neo-liberalisme yang berkembang secara global pada saat ini. Hal ini dapat dilihat pada data yang menyebutkan bahwa kenaikan *income* perkapita dan tingkat kemiskinan Indonesia sekarang ini sudah di kisaran angka sebagaimana halnya yang terjadi di pertengahan tahun 90-an.¹⁴

Setelah krisis, banyak peraturan yang diberlakukan mempengaruhi kondisi undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu sendiri terdiri dari beberapa peraturan yang disarikan dari Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan sisanya dari aturan-aturan ketenagakerjaan yang masih berlaku. Undang-Undang ini mencakup dasar-dasar yang sama seperti sebelumnya serta menambah sedikit terkait dengan perubahan administrasi ketenagakerjaan yang terbaru.¹⁵

¹⁴ Hill, H. and T. Shiraishi, *Indonesia After the Asian Crisis*, Asian Economic Policy Review, 2007. hlm. 123-141.

¹⁵ Davenport, G., et al., *Termination of employment digest*, (ILO-2000).

C. Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia Saat Ini

Kondisi krisis, baik ekonomi maupun politik, yang dialami Indonesia, mengakibatkan pukulan yang berat bagi banyak pekerja di Indonesia. Hal ini dikarenakan banyaknya sektor formal yang menghilang sehingga membuat para pekerja tersebut terpaksa beralih pada sektor informal ataupun pertanian.

Kondisi ekonomi mulai pulih sekitar tahun 2000-an, dengan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) yang cukup tinggi. Tetapi tumbuhnya ekonomi tidak disertai dengan perkembangan yang baik terkait ketenagakerjaan karena pengangguran masih menjadi permasalahan utama. Kondisi ini mulai berubah pada tahun 2004 dan ketenagakerjaan juga bertumbuh secara cepat setelah itu. Laporan Organisasi Buruh Internasional (ILO) tahun 2010,¹⁶ menyatakan bahwa tenaga kerja yang terserap pasar, tumbuh pada rata-rata 9.4% antara tahun 2004 dan 2008, dan rata-rata tingkat pengangguran antara usia 15-24 turun dari angka 30% ke 23%.

Tetapi, pada akhir tahun 2008, Indonesia mengalami guncangan di sektor makroekonomik terkait krisis keuangan global. Meskipun demikian, Indonesia termasuk yang tidak terlalu parah terkena imbasnya jika dibandingkan dengan negara tetangganya di Asia Tenggara. Meskipun PDB Indonesia bergerak lambat dan jatuh pada angka 4,4% pada kwartal pertama di tahun 2009, tetapi tidak sampai terjadi *kollaps* sebagaimana yang terjadi di Korea, Thailand dan Malaysia. Hal ini berubah secara cepat dengan PDB yang mencapai angka 6% di tahun 2010, dan juga tak kalah penting adalah turunnya angka pengangguran terbuka dari angka 10% di tahun 2008 ke 7.1% pada tahun 2010.¹⁷

Turunnya angka pengangguran terbuka ini tak lepas dari peran perusahaan yang beroperasi di Indonesia. Kebanyakan perusahaan-perusahaan ini melihat bahwa pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukanlah suatu hambatan terhadap operasionalisasi perusahaan. Pada kenyataannya, walaupun telah diatur mengenai pesangon dan banyak hak yang dapat dinikmati oleh tenaga kerja, juga pengaturan mengenai bahwa pekerja kontrak tidak boleh dipekerjakan di luar batas maksimum kontrak (yaitu 3 tahun). Namun demikian, masih banyak pekerja kontrak yang

¹⁶ ILO, 2010, "Monitoring and Assessing Progress on Decent Work in Indonesia." (International Labor Office, 2010. Hlm. 73.

¹⁷ *Ibid.*

dipekerjakan melewati batas maksimum tersebut dan jika pekerja mengajukan komplain atau keberatan, menurut sistem yang berlaku akan memakan waktu hingga bertahun sampai kasus dapat terselesaikan.¹⁸

Banyak pelanggaran atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tercatat dan terdokumentasi oleh laporan yang dibuat oleh Bank Dunia di tahun 2010.¹⁹ Laporan tersebut memperkirakan bahwa tenaga kerja di Indonesia yang diperkirakan mencapai jumlah 104,5 juta jiwa pada tahun 2009, terdistribusi sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 1
Komposisi tenaga kerja aktif di Indonesia
Tahun 2007

sektor	formal	informal
pertanian	4%	37%
industri	12%	7%
jasa	23%	17%
	39%	61%

Sebagai negara yang di atas kertas sekarang berada pada masa transisi menuju demokrasi, Indonesia telah memberlakukan suatu bentuk pengaturan hukum ketenagakerjaan yang menjamin cakupan yang sangat luas menyangkut beberapa hak fundamental pekerja²⁰, yang sebetulnya hak-hak tersebut juga masih menjadi perdebatan di beberapa negara maju ataupun berkembang lainnya. Misalnya, hak untuk membentuk serikat pekerja dan hak untuk melakukan mogok kerja.

Undang-Undang ini secara luas juga menjamin standar minimal ketenagakerjaan, termasuk upah minimum yang ditentukan berdasarkan wilayah; sistem penyelesaian sengketa industrial, jam kerja yang meliputi 8 jam per hari atau 40 jam per minggu dengan istirahat setengah jam setiap 4 jam kerja, hari libur nasional, cuti reproduksi (haid/melahirkan); cuti sakit, THR, upah lembur, bonus gaji, dan pesangon.

Masih ada juga pengaturan yang meliputi larangan pembedaan pemberian upah berdasarkan jenis kelamin (diskrimasi jender dalam pemberian upah), serta pembatasan hak pengusaha/pemberi pekerjaan

¹⁸ Pompe, S., 'Indonesian Courts Create Unemployment', The Jakarta Post, 26 January 2004.

¹⁹ World Bank, "Indonesia Jobs Report: Toward Better Jobs and Security for All", 2010, hlm. 19.

²⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena untuk mem-PHK-kan pekerja, pengusaha harus terlebih dahulu mendapat izin dari lembaga tripartit yang terdiri atas perusahaan, serikat pekerja dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transportasi.

Pengaturan ketenagakerjaan juga mencakup larangan mutlak terhadap pemutusan hubungan kerja atas beberapa alasan. Misalnya diskriminasi karena alasan rasial, status perkawinan, suku, agama, jenis kelamin, orientasi sexual maupun afiliasi politik. Termasuk alasan keikutsertaan pekerja dalam aktivitas serikat pekerja atau izin karena menjalankan memenuhi kewajiban sosial dan/atau agama.

Indonesia secara ambisius juga telah meratifikasi beberapa konvensi ILO, sehingga membuat Indonesia menjadi negara pertama di Asia yang meratifikasi ketujuh konvensi dasar ILO. Konvensi-konvensi tersebut antara lain adalah ILO Convention Nomor 87 mengenai kebebasan berserikat dan berunding (diratifikasi Juni 1998), ILO Convention Nomor 105 tentang larangan kerja paksa (diratifikasi Mei 1999) dan ILO Convention Nomor 138 mengenai batas minimum usia kerja anak (diratifikasi Mei 1999). Selanjutnya, ILO Convention Nomor 182 mengenai bentuk-bentuk terburuk pekerja anak (diratifikasi November 2000), juga ada penghapusan diskriminasi kerja, dan larangan bekerja di tempat terburuk.

Ditambah dengan kebijakan demokratisasi baru di bidang politik, telah membuat investor kuatir bahwa demokratisasi politik baru biasanya selalu diikuti dengan diperkenalkannya Undang-Undang baru yang melindungi dan menambah kesejahteraan buruh. Jika ini yang terjadi maka konsekuensinya akan ada peningkatan biaya tambahan (*labor cost* ataupun *overhead cost*).

Bagi perusahaan yang masih bisa mentolerir kenaikan biaya operasional ini, mereka akan mencoba terus bertahan. Namun akan lain halnya kepada perusahaan yang keunggulan komparatifnya hanya mengandalkan upah murah dan longgarnya peraturan, mereka akan segera angkat kaki ke negara yang menawarkan fasilitas bisnis yang lebih buruk. Jika tidak melakukan relokasi bisnis, alternatif lain yang diambil adalah melalui metode *outsourcing*.

D. *Outsourcing*

D.1. Defeninsi

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai *contract (work) out*, seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford*

Dictionary,²¹ Pengertian *outsourcing* secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II,²² sebagai berikut:

“Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.” Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), yang tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendeklegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.²³

D.2. Kondisi *Outsourcing* di Indonesia

Salah satu agenda penting yang disuarakan serikat pekerja dalam melakukan unjuk rasa – misalnya pada Hari Buruh 1 Mei, adalah masalah *outsourcing*. Mereka meminta pemerintah melakukan revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satunya menghapus tenaga kerja *outsourcing*.

Terkait *outsourcing*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah mengaturnya khususnya Bab IX tentang Hubungan Kerja, yang di dalamnya terdapat pasal-pasal yang terkait langsung dengan *outsourcing*. Berikut dijabarkan isi dari undang-undang tersebut:

²¹ Menurut Webster's English Dictionary; kontrak diartikan sebagai berikut: “Contract to enter into or make a contract. From the latin *contractus*, the past participle of *contrahere*, to draw together, bring about or enter into an agreement.”

²² Maurice F Greaver II, *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives* (dapat diakses di <http://www.getabstract.com/en/summary/it-production-and-logistics/strategic-outsourcing/857/>).

²³ <http://www.mitra-kerja.com/seputar-outsourcing-14/definisi-outsourcing-55/>, diakses 5 Agustus 2011.

Pasal 50 – 55 mengatur mengenai Perjanjian Kerja

Pasal 56 – 59 mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 59 mengatur mengenai Syarat dan ketentuan Pemberlakuan PKWT

Pasal 60 – 63 mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas (PKWTT)

Pasal 64 – 66, *Outsourcing*, yaitu: Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65 Ketentuan pelaksanaan serta syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakan. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.²⁴

Pasal 66, mengatur mengenai syarat penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yang mengharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;²⁵ Di sini juga diatur tentang pekerja dari perusahaan penyedia jasa larangan bagi pemberi kerja untuk menggunakan pekerja

²⁴ Pasal 59 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1(satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

²⁵ *Ibid*, Pasal 1 (ayat) 15, "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atas kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Memang dalam Undang-Undang tersebut diatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sebagaimana telah dijabarkan di atas. Menurut hemat penulis, itu belum cukup untuk menjamin perlindungan secara hukum terhadap pekerja kontrak. Akan tetapi, walaupun belum cukup, bukan berarti pengaturan mengenai *outsourcing* harus dihapus, karena di satu sisi keberadaaan *outsourcing* akan sangat membantu pekerjaan perusahaan.

Di luar negeri, alasan utama melakukan *outsourcing* adalah untuk efisiensi biaya (yang artinya sebetulnya internal perusahaan memiliki kemampuan, akan tetapi lebih mahal jika dikerjakan sendiri). Sedangkan di dalam negeri alasan utama untuk melakukan *outsourcing* adalah karena tidak adanya sumber daya yang mampu mengerjakan. Untuk mendukung hal ini, banyak jasa *outsourcer* bermunculan misalnya, industri *car rental*; perusahaan tidak perlu dipusingkan oleh urusan transportasi dan *services* karena semuanya telah ditangani oleh *car rental* yang telah menjadi bisnis rekanan perusahaan; industri *security* (keamanan), perusahaan tidak dipusingkan lagi dengan urusan keamanan dan system; industri penyewaan alat-alat kantor dan fotokopi. Yang paling fenomenal adalah industri yang bergerak di bidang IT (teknologi dan informasi) karena *outsourcing* menjadi dewa penyelamat bagi banyak industri dan perusahaan.

Mengapa? Dengan *outsourcing* terjadi peningkatan produktifitas dan efisiensi perusahaan. Bagaimana caranya? Dari sisi *budgeting* (anggaran) perusahaan akan lebih fokus pada penggunaan alokasi *budget* mereka, sedangkan dari sisi operasional perusahaan akan lebih fokus mengerjakan *core business* mereka saja, dan dari sisi keuangan (*finance*) akan terjadi kemudahan dan penghematan karena perusahaan tidak perlu lagi mengeluarkan investasi peralatan yang tidak sesuai dengan *core business*, biaya perawatan (*maintainance*) dan sebagainya. Dari sisi SDM (*human resources*), perusahaan tidak lagi dipusingkan oleh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, bahkan dengan mudah mem-PHK-kan buruh. Pendeknya *outsourcing* sangat menguntungkan perusahaan.

Praktik yang demikian itu juga telah sesuai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pemberi

kerja tidak boleh menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dalam kenyataannya, sekarang ini banyak perusahaan yang melakukan *outsourcing* untuk proses produksi. Memang belum ada penelitian baku yang dilakukan penulis untuk mendapatkan data yang valid mengenai berapa banyak sebetulnya perusahaan yang melakukan *outsourcing* untuk proses produksi, hanya dilihat dari fenomena yang terjadi di banyak perusahaan, baik swasta maupun non-swasta, hal ini sepertinya mulai menggejala.

Jika dilihat dari sisi perusahaan, hal ini tentu menguntungkan. Tetapi dilihat dari sisi karyawan (buruh), ternyata keuntungan buruh tidak sebanding dengan keuntungan perusahaan. Mengapa? karena ternyata model *outsourcing* yang seperti ini mengundang permasalahan hukum baru yakni status dari karyawan menjadi kurang jelas. Apakah ia karyawan dari perusahaan itu atau ia karyawan dari perusahaan *outsourcing*? Pertanyaan selanjutnya, ke mana ia harus mengajukan keberatan atas tindakan yang dilakukan oleh si pemberi pekerjaan. Hal yang terbiasa tersiar adalah bahwa dalam kondisi ini, jika ada masalah, sudah pasti buruh akan menjadi bulan-bulanan antara perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dan perusahaan penerima/pengguna jasa *outsourcing*. Mengapa bisa begini? jika mengacu pada Pasal 6 ayat (2) a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa antara perusahaan jasa dan pekerja harus ada hubungan kerja dengan buruh yang ditempatkan pada perusahaan pengguna. Perusahaan pengguna dapat menjadikan ketentuan pasal tersebut menjadi alasan mengapa mereka tidak perlu bertanggung jawab dan sebaliknya melempar balik pertanggungjawaban kepada perusahaan jasa pekerja. Tetapi jika mengacu pada Pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa hubungan kerjanya bukan dengan perusahaan jasa pekerja melainkan dengan perusahaan pengguna, maka pihak buruh yang dioutsource juga merasa dilindungi oleh pasal ini untuk dapat menuntut pertanggungjawaban perusahaan pengguna jasa, misalnya adalah *cleaning services*, satpam dan pengemudi. Dalam mekanisme *outsourcing* ini pemborong penyedia tenaga kerja memasok tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja berdasarkan kontrak penyediaan jasa tenaga kerja. *Cleaning services*, satpam, pengemudi yang bekerja di perusahaan tersebut adalah bukan dengan penyedia jasa tenaga kerja, dalam arti

yang memberi upah, pekerjaan, dan perintah bukan oleh perusahaan jasa pekerja melainkan perusahaan pengguna.

Menurut penulis, jika disharmoni di antara kedua pasal tersebut masih “dipertahankan”, maka kedua pasal ini jelas menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengusaha dan buruh, apalagi *outsourcing* pekerja pada saat ini sedang “aktual”. Sebagaimana diketahui bahwa banyak perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan buruh untuk selanjutnya merekrut kembali melalui perusahaan jasa pekerja (*outsourcing* pekerja).

Secara umum Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini mungkin dapat ditafsirkan sebagai pelegalan praktik perbudakan modern selain berpotensi terhadap terjadinya *human-trafficking*. Permasalahan hukum lainnya adalah menyangkut karyawan/pekerja yang diterima pertama kali dengan status *probation* (masa percobaan). Apakah setelah berakhir masa *probation* dan karyawan tersebut dinyatakan lulus masa *probation*? Bagaimana statusnya? Apakah karyawan tersebut langsung menjadi karyawan tetap (*permanent staff*)/karyawan kontrak? dimana hal ini tertera di Undang Undang Tenaga Ketenagakerjaan? Dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya menyatakan bahwa untuk menjadi karyawan kontrak tidak boleh ada masa percobaan, jadi sebenarnya jika hal tersebut dipraktikkan, telah terjadi pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 58. Jika kasus seperti ini sering terjadi maka sosialisasi pembuatan PKWT mutlak dilaksanakan. Hanya saja, menurut ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 tentang PKWT, jika PKWT telah dibentuk maka wajib dilaporkan dan dicatatkan ke instansi yang berwenang. Dalam hal ini penulis menambahkan sebaiknya PKWT yang sudah dilaporkan dan dicatatkan, selanjutnya dilakukan langkah-langkah pembinaan, pengawasan dan evaluasi, sehingga PKWT tersebut bukan hanya sekedar dikirim dan menjadi arsip. Dengan demikian, hak-hak pekerja kontrak dapat lebih terjamin.

E. Penutup

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, pembangunan dilakukan secara gencar oleh pemerintah. Akan terjadi kondisi yang paradoks, misalnya fokus pembangunan adalah untuk memperhatikan kesejahteraan masyarakat termasuk buruh. Tuntutan pemulihan ekonomi dari krisis multidimensional dan tuntutan peningkatan kesejahteraan buruh berjalan bersamaan. Di pihak lain dengan alasan menarik investor

untuk menanamkan investasinya dan mengatasi pengangguran, pemerintah akan membuat regulasi yang cenderung untuk memihak para pelaku bisnis kondisi ini sangat mempengaruhi perkembangan hukum perburuhan. Akhirnya trend hukum perburuhan akan diarahkan keberpihakannya kepada pelaku bisnis bukan kepada pekerja/buruh semata-mata. Dengan alasan pertumbuhan ekonomi setinggi-tingginya akan mengarahkan hukum perburuhan untuk melindungi pemilik modal. Hal ini berarti bahwa buruh dikorbankan demi pertumbuhan ekonomi yang setinggi-tingginya. Kondisi ini akan mempengaruhi perkembangan hukum perburuhan, sehingga akan terjadi tarik menarik kepentingan dari kedua belah pihak. Pengusaha akan berusaha untuk tetap mempertahankan ketentuan yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan *outsourcing*, di lain pihak buruh akan berusaha agar ketentuan Perjanjian Kerja Waktu tertentu dan *outsourcing* dihapuskan. Kasus-kasus ini banyak kita lihat misalnya polemik penetapan upah minimum provinsi dimana Pengusaha akan berusaha menekan besarnya upah minimum, di lain pihak pekerja akan berusaha meningkatkan upah minimum peraturan tenaga kerja dsb. Belum lagi persoalan lain akibat *outsourcing*, misalnya kolusi atau demi mendapatkan komisi, perusahaan yang ditunjuk melaksanakan *outsourcing* bukan berdasarkan keahlian, kompetensi atau yang memperhatikan hak-hak pekerja.

Jalan tengah yang dapat ditempuh adalah melalui proses regulasi misalnya dengan membuat pasal tambahan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban perusahaan pemakai jasa buruh dengan perusahaan penyedia tenaga buruh *outsourcing* agar tidak terjadi saling lepas tangan atas pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* seperti: upah lembur yang telat, klaim pengobatan/kesehatan yang tidak keluar, atau pemotongan uang makan, gaji, dan transpor saat buruh tersebut misalnya dalam kondisi sakit. Juga dapat diberi penjelasan misalnya pada bagian penyelesaian sengketa industrial tentang bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi antara perusahaan pemakai jasa buruh dengan perusahaan penyedia tenaga buruh yang melibatkan pekerja *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

Chowdhury, A., Islam, I., & Tadioeddin, M. (2009). *Indonesia's Employment Challenges: Growth, Structural Change and Labour Market Rigidity*.

European Journal of East Asian Studies.

Davenport, G., et al., *Termination of employment digest*, 2000: International Labour Organization.

Dhanani, S. and I. Islam, *Indonesian Wage Structure and Trends, 1976-2000.*, 2001 Background paper prepared for the Infocus Socio-Economic Security Program (ILO/SES). Geneva: International Labor Organization

Hill, H. and T. Shiraishi, *Indonesia After the Asian Crisis, 2007*, Asian Economic Policy Review

<http://recruitmentindonesia.wordpress.com>, "Outsourcing, Pro dan Kontra".

<http://www.getabstract.com/en/summary/it-production-and-logistics/>
strategic-outsourcing 857/

<http://www.mitrapkerja.com/seputar-outsourcing-14/definisi-outsourcing-55/>

ILO, 2010, "Monitoring and Assessing Progress on Decent Work in Indonesia." International Labor Office

Pompe, S., 2004. 'Indonesian Courts Create Unemployment', *The Jakarta Post*, 26 January.

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kecelakaan Kerja Tahun 1947 NR.33

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

www.sinarharapan.co.id, "Pekerjaan Waktu Tertentu dan "Outsourcing,"

www.hukumonline.com

www.sinarharapan.co.id, "Pekerjaan Waktu Tertentu dan "Outsourcing,"

World Bank, 2010, "Indonesia Jobs Report: Toward Better Jobs and Security for All."

Webster's English Dictionary